

CUIDADO COM O ASSÉDIO MORAL: fragmentos para discussão

Luiz Carlos dos Santos

Muitos são os projetos de lei, em trâmite no Brasil, com a finalidade de reprimir a prática de assédio moral. Existem projetos nos âmbitos municipal, estadual e federal, estes objetivando introduzir no Código Penal Brasileiro pena de detenção e multa àquele que se enquadrar nessa prática abusiva.

Contudo, o assédio moral na esfera trabalhista não deveria ser considerado uma temática nova. É que a CLT, desde 1.943, prevê, como motivos de rescisão indireta - hipótese de rescisão de iniciativa do empregado por culpa do empregador -, que podem ser invocados para respaldar eventual ação de indenização por assédio moral: a falta grave do empregador quando forem exigidos serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (artigo 483, alínea “a”); e, quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo (artigo 483, alínea “b”).

Assente-se que, em respeito à dignidade do trabalhador, a Lei Magna da República, ao estabelecer princípios gerais, e, portanto, também aplicáveis ao Direito do Trabalho, consagra em seu art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, “a dignidade da pessoa humana”, a saber:

- a) o art. 3º, além de outros objetivos fundamentais, prevê “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária”;
- b) no art. 5º e incisos V e X, é taxativa ao afirmar:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. [...] o art. 7º dispõe especificamente sobre “os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais;

- c) Cumprir mencionar ainda, o art. 205 considera:

a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

A relevância do art. 205 consiste em se entender a educação como forma de desenvolver valores no ser humano, como ética e caráter, fundamentais para o exercício da cidadania, a vida em sociedade e as relações de trabalho.

A **origem** de assédio moral remonta a estudos realizados pela etologia, psiquiatria e psicologia, como informam, em exaustiva monografia sobre o tema, os Professores chilenos Sergio Gamonal Contreras e Pamela Prado López, referindo, como marco relevante, estudos realizados pelo psiquiatra alemão, residente na Suécia, Heinz Leymann, especialmente nos anos oitenta, por meio dos quais descreveu e analisou os distintos comportamentos hostis que se apresentam nas organizações, particularmente nas relações de trabalho e mais especificamente ainda na empresa em relação a seus empregados. As características que hoje são utilizadas na configuração do assédio moral remontam aos estudos de Leymann *apud* (GAMONAL e PRADO, 2006) que identifica mais de quarenta e cinco comportamentos; estes comportamentos devem ser sistemáticos - ao menos uma vez por semana - e com uma certa duração de tempo - deveriam prolongar-se, ao menos, por seis meses.

Quanto ao conceito, Marie France Hirigoyen (2006, p. 23) conceitua o assédio moral como “toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho”.

No que tange às características, o assédio moral diz respeito a um tipo específico de dano ao patrimônio moral. É uma a) violência pessoal; b) necessariamente moral e psicológica; c) multilateral (pode ser horizontal: entre colegas de mesma hierarquia; vertical descendente: do superior hierárquico ao seu subordinado; ou mesmo vertical ascendente: que parte do grupo subordinado e se dirige ao seu superior direto); d) individual ou coletivamente sentida.

Dos estudos empreendidos para elaboração deste escrito, entende-se que assediar é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos, críticas e piadas inoportunas, sarcásticas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Segundo Guedes (2003, p. 3), “[...] há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho”.

Se por um lado a conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, materializando-se de forma tácita, por intermédio de gestos sutis e palavras impróprias, falta

de “olho no olho”, com o fulcro de dificultar sua identificação; por outro, a conduta pode efetivar-se em situações mais graves e claras, por exemplo, deixar o empregado de uma organização privada ou servidor de instituição pública isolado em uma sala e sem tarefas/atividades a desenvolver ou, ainda, descartá-lo do desempenho de ações, as quais já foram realizadas com plena eficiência e eficácia em muitas ocasiões. Isso significa desprezo, levando o servidor/empregado a desempenhar tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade e/ou habilidades.

De acordo com as lições de FARIA JÚNIOR (2003), o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, asseverando, dentre outros motivos: que o indivíduo está vendo ou ouvindo coisas; é paranoico; é psicótico, muito sensível, faz confusão, é encrenqueiro ou histérico.

À guisa de conclusão deste texto, infere-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que existe há muito tempo, e que vem sendo praticado com frequência em diversas partes do mundo. Ele consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e vexatórias, de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados. A matéria não se esgota nesse fragmento (nem poderia: é muito controversa), mas serve para fomentar discussão, aprofundando-a.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB, 1988)**. Brasília: Senado Federal, 1989.

FARIA JÚNIOR, Adolpho Paiva. **Reparação civil do dano moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003.

GAMONAL Contreras, Sergio; PRADO López, Pamela. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. São Paulo: bertrand Brasil, 2002.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 22 dez. 2016.